

References:

1. Seeger, M.W.; Sellnow, T.L.; Ulmer, R.R. (1998). "Communication, organization and crisis". Communication Yearbook. 21: p. 325;
2. Wooten, Lynn Perry; James, Erika Hayes (2008). "Linking Crisis Management and Leadership Competencies: The Role of Human Resource Development". Advances in Developing Human Resources. 10 (3): p. 422;
3. Балдин, К.В. Антикризисное управление: макро- и микроуровень: Учебное пособие [Текст] / К.В. Балдин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – 316 с.;
4. Жарковская, Е.П. Антикризисное управление : учебник / Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский.-2-е изд., исп. и доп. - М.: Омега-Л, 2005;
5. Орехов, В.И. Антикризисное управление: Учебник (ГРИФ) [Текст] / В.И. Орехов, К.В. Балдин. – М.: ИНФРА-ИНЖЕНЕРИЯ, 2009. – 544 с.

ПАНТЕЛЄЄВ М.С., канд. техн. наук, доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

ГОРДІЄНКО Д.Р., студ., НТУ «ХПІ»

АНАЛІЗ І ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

Вимірювання ефективності - це встановлення конкретного критерію, який буде єдиним для ланок економіки, починаючи з підприємства і оборотні кошти оборотні виробничі засоби оборотні кошти в запасах сировину, матеріали, паливо, енергія та ін. Оборотні кошти в виробництві НЗП, напівфабрикати власного виробництва, витрати майбутніх періодів фонди звернення готову продукцію грошові кошти і розрахунки закінчуючи всієї економічної системою країни в цілому. загальним критерієм ефективності виробництва, як правило, є резерв в підвищенні продуктивності праці.

Це є базою для аналізу і оцінки ефективності виробництва, що виражається в максимізації зростання доходу на одиницю праці, тобто витрати праці в перерахунку на економічну ефективність. Також в якості критерію для підприємств є максимізація прибутку. Ефективність виробництва оцінюється за допомогою взаємопов'язаної системи кількісних показників, які дозволяють оцінити рівень використання одиниць виробничого процесу.

Принципами, на які повинні бути орієнтовані показники ефективності виробництва є:

- забезпечення взаємозв'язку критерію і системи показників ефективності;
- визначення рівня ефективності ресурсів;
- забезпечення вимірювання ефективності на різних щаблях

управління;

- стимулювання мобілізації виробничих ресурсів.

Система критеріїв ефективності виробництва включає в себе узагальнюючі показники, а також показники, які можуть характеризувати ефективність використання трудових ресурсів, основних і оборотних коштів з урахуванням їх специфіки, що дозволяє використовувати досить велику систему критеріїв. Серед узагальнюючих показників виділяються виробництво продукції на одиницю ресурсів, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, витрати на гривню товарної продукції, частка приросту продукції через інтенсифікацію.

Критерії, що характеризують ефективність виробництва в частині використання виробничих ресурсів.

Систему критеріїв ефективності виробництва відобразимо в таблиці 1.

Таблиця 1 – Система критеріїв ефективності виробництва

Система критеріїв ефективності виробництва			
узагальнюючі показники	показники ефективності використання праці персоналу	показники використання основних засобів	показники використання оборотних коштів
-виробництво продукції на одиницю ресурсів, - прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, -витрати на 1 грн. товарної продукції, -частка приросту продукції через інтенсифікацію.	- показники руху трудових ресурсів, повнота використання трудових ресурсів, - показники вироблення і продуктивність і праці	-фондовіддача (загальна і активної частини) -фондорентабельність, - фондомісткість, - показники руху основних засобів	- оборотність, і-показники використання, -відносне вивільнення.

Список літератури:

1. Шматько Н.М. Розвиток інноваційної політики України з використанням маркетингу інновацій / Н.М. Шматько, М.С. Пантелеев // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56;
2. Кармінська-Белоброва М.В. Організаційні структури управління підприємством / М.В. Кармінська-Белоброва // Бізнес Інформ = Business Inform. – 2012. – № 12. – С. 192-195;
3. Черноіванова Г.С. Форми організації інноваційної діяльності у ринкових умовах України / Г.С.Черноіванова, Н.М.Шматько// Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. –Харків : НТУ «ХПІ».–2010. –№ 8. –С. 191–198;
4. Шматько Н.М. Підходи до формування синергетичного ефекту в економіці [Текст] / Н.М. Шматько // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник науково-

практичних статей. – Х. УкрДАЗТ –2013. – № 43. – С. 103–106;

5. *Побережна Н. М.* Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства / *Н.М. Побережна, М.С. Пантелеев, А.Г. Чижик* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. –Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. –№ 25 (1134). –С. 104-110.

ПЕТРУК Т.А., студ., Київський національний торговельно-економічний університет

МИКОЛАЙЧУК І.П., канд. екон. наук, доц., Київський національний торговельно-економічний університет

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи управління персоналом, оскільки сучасні умови їх господарювання характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби. Це зумовлює потребу в розробленні принципово нових підходів та методів до управління персоналом з усвідомленням того, що людські ресурси є головним резервом підприємства, що забезпечують його конкурентоспроможність та розвиток.

Методи менеджменту є сукупністю способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців з метою досягнення цілей організації та ефективного виконання її місії [5, с.178]. Їх головною метою є забезпечення високої ефективності діяльності колективів та їх злагодженої діяльності, сприяння максимальної мобілізації творчої активності кожного працівника, забезпечення своєчасної і дієвої ліквідації відхилень від накресленої програми дій. Водночас технічні методи управління використовуються лише в процесі вирішення виробничо-господарських завдань.

Особливе місце у всій існуючій сукупності відводиться сукупності соціально-психологічних методів впливу на духовні інтереси людей, що регулюють міжособистісні відносини, соціальні процеси, стосунки та зв'язки у трудових колективах, а також безпосередньо впливають на їх формування і розвиток. Ця група методів ґрунтується на врахуванні та використанні соціальних потреб та інтересів індивідів і колективів, психології поведінки людей у сфері спільної праці [1, с.4-5].

Метою застосування соціально-психологічних методів управління є невинне пізнання законів психологічної сторони діяльності людей, використання й оптимізація психологічних проявів в інтересах як